

Journal of Human Development and Education for specialized Research (JHDESR)
مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية (JHDESR)
http://www.siats.co.uk/jhdesr/ e-ISSN 2462-1730
2019م العدد 3، المجلد 5 ، أبريل - Vo: 5, No: 3, 2019

Human resources and their role in building societies

الموارد البشرية ودورها في بناء المجتمعات

الباحث/ مرتضى بن جمعة الخائط

Email: almurtadha123@gmail.com

الدكتور/أشرف محمد زيدان

و الدكتور/فخر الأدبِ بن عبد القادر

أكاديمية الدراسات الإسلامية

جامعة الملايا (كوالالمبور– ماليزيا)

Received 20/4/2019 - Accepted 21/6/2019 - Available online 15/7/2019

Abstract :

Most organizations and institutions rely on two main sources for their daily work: human resources and financial resources. However, human resources are still considered as the most precious and valuable resources at all, the man is the center of development and its goal as well as the influential and maker of civilizations.

Today as the world is witnessing progress and development in various fields and sciences, different officials and people concerned with human resources must prepare and have highly standards to improve these human resources, , because they have influential in building societies and because there is no real development in society unless there is development in human resources.

The contemporary Malaysian experience is a successful contemporary model, which has succeeded in presenting a modern model for Muslims. Furthermore, human resources are the

key to success and change in any project and UN reports stressed the importance of developing countries relying on their human resources rather than their financial resources.

الملخص :

تعتمد معظم المنظمات والمؤسساتً على مصدرين رئيسين للقيام بأعمالها اليومية وهما الموارد البشرية والموارد المالية، إلا أن الموارد البشرية ما زالت تعتبر هي أغلى واثمن الموارد والثروات على الاطلاق، كما يعد الانسان هو محور التنمية وهدفها والمؤثر والصانع للحضارات.

اليوم ومع ما يشهده العالمً من تقدم وتطور في شتى المجالات والعلوم، وجب على المسؤولون والمعنيون بالموارد البشرية في المجتمعات، العمل على إعدادها وتأهيلها الاعداد الامثل؛ وذلك لما لها من دور وتأثير في بناء ورقي المجتمعات، إذ انها تعتبر من أهم دعائم التنمية الشاملة، حيث لا يوجد هناك تنمية حقيقية في المجتمع دون وجود تنمية حقيقية لمواردها البشرية. وتعتبر التجربة الماليزية المعاصرة نموذج ناجح ومعاصر، حيث نجحت من تقديم نموذج يقتدى به المسلمون في العصر الحديث. وتعتبر الموارد البشرية هي مفتاح النجاح والتغيير في اي مشروع من المشروعات، وشددت التقارير الصادرة عن الامم المتحدة على اهمية قيام البلدان النامية بالاعتماد على مواردها البشرية بدل اعتمادها الرئيسي على مواردها المالية .

---

keywords: Human resources - Human Resource Development

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية ، تنمية الموارد البشرية .

المقدمة:

تعتبر الموارد البشرية أحد أغلى وأثمن الموارد والثروات في المجتمعات على الإطلاق، إذ يعد العنصر البشري اليوم هو محور التنمية وهدفها وهو في الوقت نفسه المؤثر والصانع لحضارات الأمم والشعوب. وبالنظر في آيات القرآن الكريم نجد أن الله عز وجل قد فضل الإنسان وميزة وكرمة بقية سائر مخلوقاته جميعاً بنعمة العقل، حيث

جعل منه خليفته في الأرض ليعمل على بناء الأرض وتعميرها، حيث قال الله سـبحانه وتعالى في كتابة العزيز ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾[1]. ومع التسارع الحاصل في مختلف مجالات التكنولوجيا ونظم المعلومات، وزيادة حدة المنافسة العالمية في الاسواق؛ نتيجة للانفتاح الواسـع على العالم الخارجي، عليه فقد أصـبح لزاماً على حكومات الدول من أن تتكيف وتتغير لتكون أكثر مرونة وتأقلما مع كافة المتغيرات المحيطة بها، والتي باتت تفرض نفسها على المجتمعات مما يستدعي معه العمل على زيادة الاهتمام بموضـوع تنمية الموارد البشـرية والعمل، على إعدادها وتأهيلها الإعداد الأمثل لما لها من دور وأهمية في بناء ورقي المجتمعات.

من هنا فأن الباحث هنا إلى يسـعى في دراسـته إلى تسـليط الضـوء على ماهية الموارد البشـرية وأهميتها وإلى دورها البارز في بناء ورقي المجتمعات والشعوب.

1- مفهوم الموارد البشرية:

تعتمد معظم المؤسسات والمنظمات حديثاً للقيام بأعمالها وأنشطتها اليومية على مصدرين رئيسين من الموارد هما: الموارد البشـرية والموارد المادية، إلا أن الموارد البشـرية مازالت حتى الحين هي الأكثر تأثيراً وفاعلية على مسـتوى أداء المنظمة وعلى مدى التقدم ومعدل الانتاج بها.

وتعرف الموارد البشرية في المؤسسات على انها جميع الافراد العاملين بتلك المؤسسات، بينما من جهة أخرى يقصد بها في الدول هم جميع الأفراد الذي ينتمون إلى تلك الدول ممن يقيمون عل أرضـها ويحملون نفس هويتها[2]. ويرى

---

[1]. سورة الاسراء (الآية رقم:70)

[2]. ينظر: بوكميش، لعلى (2011): مدخل إلى تنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية، (الطبعة الأولى) عمان- الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع. ص 15.

البعض ان الموارد البشرية هي عبارة عن "جميع العاملين في المنظمة من مختلف المستويات من: رؤساء أو ومرؤوسين ممن تم توظيفهم في المنظمة من أجل إنجاز أعمالها الدورية ووظائفها"[3]. كما ويذهب Leon C.Megginson إلى تعريف الموارد البشرية على أنها عبارة عن المهارات والقدرات الإبداعية المتواجدة لدى الأفراد في المنظمة، في حين من وجهة نظر المؤسسة الفردية فأنها تمثل تلك القدرات الكامنة والمعرفة المكتسبة والمهارات الخاصة بالموظفين[4]. ويعرف رأس المال البشري على أنه "مجموعة المعارف والمهارات والخبرات والتدريب والمؤهلات المتوفرة لدى العاملين بمنظمة ما"[5].

ومن خلال جميع ما سبق يعرف الباحث الموارد البشرية على أنهم: جميع الأفراد العاملين في تلك المنظمة، بما يتمتعون به من مواهب وقدرات وخبرات فردية وجماعية. هذا ويمكن تقسيم المنظمات إلى قسمين رئيسين هما: منظمات الحكومية ومنظمات غير حكومية، كما يوجد هنالك نوع أخر من المنظمات يعبر عنه بالمنظمات الشبة حكومية وهي التي غالباً ما تكون على شكل شراكة بين الدولة والأفراد.

وخلال القرنيين الماضيين، شهد موضوع تنمية الموارد البشرية تطوراً ملحوظاً عن ما كان علية في الماضي، إذ تم استحداث وظائف ومسميات جديدة لم تكن موجودة في السابق، حتى صارت هذه الوظائف وبصورة سريعة تحتل مراكز المقدمة والصدارة في قمة جدول أعمال المنظمة، وتأتي في مقدمة تلك الوظائف وظيفة مدير الموارد البشرية،

---

[3]. ينظر: عقيلي، عمر وصفي (2005): إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، (الطبعة الأولى) عمان- الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع. ص 11.

[4]. Walker, J.(1992). *Human Recourse Strategy* (1st ed). United States: McGraw-Hill,Inc. P26.

[5]. ينظر: حبيب، ألبرت سيف. (2011). تنمية الموارد البشرية. *بحث مقدم في مؤتمر (إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام : الواقع والتطلعات والتحديات) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية* - مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية و ديوان الخدمة المدنية و المعهد الوطني للتدريب ، الأردن و الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة ، مصر، 33 - 63. مسترجع من: http://search.mandumah.com/Record/123398

والتي أصبحت مع مرور الوقت وظيفة ذات أهمية وشأن عظيم نظراً لأهميتها وارتباطها المباشر بالإنسان، الذي يعد أساس نجاح وتميز اي منظمة وتطورها [6].

والجدير بالذكر هنا بأن هنالك عدة عوامل تشترك وتؤثر في جودة وفاعلية عمل ونشاط الموارد البشرية مثل: التعليم والتدريب والمستوى الصحي والغذائي والثقافة الاجتماعية والحالة المعيشية (المادية) للأفراد[7].

2– مفهوم تنمية الموارد البشرية:

يرجع تاريخ تنمية الموارد البشـــرية (Human Resource Development) إلى القرن الثامن عشـــر ميلاي حين كانت معظم المحلات الصـغيرة، والمنتشـرة بكثرة في تلك الفترة هي من تقوم بإعداد وصـناعة معظم السـلع التي قد يحتاجها الناس، وقد كان يتم صـناعة تلك السـلع في المنازل حيث لم تكن في تلك الفترة توجد هنالك أية مدراس او معاهد متخصـصـة في التعليم أو التدريب، كما وقد كان العمال في تلك الفترة يعملون لدى أربـاب المهن والخبرات مـدة من الزمن، والتي غـالبـاً مـا كـانـت تكون من دون مقـابـل في معظم الأحيـان، بهـدف اكتساب الخبرة وإتقان المهنة.

وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية (1939م-1945م) أخد هذا العلم في التطور والتقدم، حيث شـــهدت فترة أواخر الســـبعينيات وأوائل الثمانينيات تطوراً كبيراً، كما أخذ المؤلفون والكتاب يقومون بعملية تأليف مجموعة من الكتب في تنمية الموارد البشـــرية من أمثال: Leonard وZeace Nadle . وقد وانتشـــرت المعاهد والمدارس والكليات المتخصصة بالتدريب بشكل أوسع، وكنتيجة لهذا التغيير قامت الجمعية الأمريكية لتدريب المدراء بتعديل

---

[6]. ينظر: حسن، حسام إبراهيم (2010): إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، (الطبعة الأولى) عمان – الاردن : دار البداية ناشرون وموزعون. ص ص 47-48.

[7]. ينظر: أحمد، محمد سمير (2009): الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، (الطبعة الأولى) الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع. ص 77.

تســـميتها إلى "الجمعية الأمريكية للتدريب والتنمية" (ASTD) [8]. وفقاً للمفهوم اللغوي فأن **التنمية في اللغة:** تعني النمو ويقصـــد بالتنمية البشـــرية هنا هي "عملية ترمي إلى زيادة عدد الخيارات المتاحة امام الافراد، حيث أن هذه الخيرات من حيث المبدأ هي خيرات بلا حدود وتتغير مع الوقت" [9].وتقوم تنمية الموارد البشـــرية على مبدأ أســاســي وهو الزيادة في المعرفة والمهارات والخبرات المتعلقة بالإنســان، والعمل على تطوير تلك الخبرات والمعارف لتمكينه من زيادة مدى الاســتفادة واســتغلال الموارد المحيطة به[10]. ويرى David Mankin ان تنمية الموارد البشـــرية هي عملية واســعة النطاق تشــمل وتظم بداخلها مجموعة من الأنشــطة، وتركز على التدريب والتعليم والتطوير للقوى العاملة في المنظمة وبشــكل مســتمر[11]. ويذهب أخرون إلى أن تنمية الموارد البشـــرية هي عملية واسعة النطاق وتظم بداخلها ثلاثة عمليات رئيسية هي: العملية التربوية والعملية التعليمية والعملية التدريبية[12].

وتمتاز تنمية الموارد البشـــرية بأنها عملية مخطط لها بعناية فائقة، حيث انها تعتبر عملية منظمة وليســت عشــوائية، حيث انها تتكون من مجموعة من البرامج والمصـــممة خصـــيصـــاً بهدف التعليم واكتســـاب المعارف والمهارات والسلوكيات التي تساعد على أداء العاملين لأعمالهم وإنجازها بصورة صحيحة، كما وتساعد العاملين على التأقلم مع المستجدات والمتغيرات التي قد تواجههم في بيئة العمل[13]. **ويمكن القول** بأن مضـمون ومحور التنمية البشـرية هو ان يصبح الأفراد هم مركز التنمية وغايتها، حيث انها "تنمية البشر من اجل البشر"[14].

---

8. ينظر: وارنر، جون و دي سايمون، راندي (2012): تنمية الموارد البشرية، ترجمة عبدالمحسن نعساني، الرياض- المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود. ص 11.
9. ينظر: محمود، منال طلعت (2013): الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي، (الطبعة الأولى) الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث. ص 101.
10. ينظر: بوكميش، لعلى (2011): مدخل إلى تنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية. مرجع سابق. ص 15.
11. Mankin, D.(2009). Human Resource Development (1st ed). UK:: Oxford University Press. P 35-36.
12. ينظر: نعيمة، بارك.(2009)"تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية". مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا. العدد السابع: ص 274.
13. ينظر: عقيلي، عمر وصفي (2005): إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. مرجع سابق. ص 438.
14. ينظر: محمود، منال طلعت (2013): الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي. مرجع سابق. ص 101.

ويعرف الباحث تنمية الموارد البشـــرية على أنها عملية اســـتراتيجية مخطط لها بعناية، وتكون وفق احتياجات ومتطلبات أما حالية او مستقبلية، ويكون الإنسان هو الهدف من ورائها وهو في نفس الوقت الوسيلة للوصول لها.

3- أهمية وأهداف تنمية الموارد البشرية:

تنبع أهمية تنمية الموارد البشـــرية من كونها أحد دعائم التنمية الشـــاملة في المجتمع، حيث لا يوجد هنالك تنمية حقيقية في اي مجتمع من المجتمعات من دون وجود تنمية حقيقية لموارده البشـرية، كما أن الموارد البشـرية تعد أحد أهم عناصـر العملية الإنتاجية والتي من خلالها يتم تحقيق أهداف وتطلعات المنظمة الحالية والمسـتقبلية[15]. وكنتيجة لزيادة التقدم العلمي والتقني الحاصـل في مختلف أنحاء العالم، ازدادت حاجة المنظمات لامتلاك موارد بشـرية مدربة ومؤهلة تكون قادرة على تحقيق الميزة التنافسـية لها. إن تحقيق التميز للمنظمة لا يتأتى فقط بمجرد امتلاكها للموارد المالية والمادية أو التكنولوجية، بل عليها في المقام الأول مراعاة مدى القدرة والاســـتطاعة على توفير كوادر بشـــرية مدربة ومؤهلة؛ بهدف تعظيم الاستفادة من تلك الموارد المتاحة. وبالتالي يمكن القول هنا أن تحقيق التميز لا يتحقق إلا مع وجود موارد بشرية مؤهلة ومدربة في المنظمة[16].

لقد بات من المعلوم اليوم بأن أحد أهم الأسـباب الرئيسـية التي تقف وراء فشـل العديد من المشـاريع الحديثة المقامة في المنظمات وإخفاقها عن تحقيق أهدافها الموضـوعة، يرجع إلى عدم مقدرة مواردها البشـرية المتاحة من تحقيق تلك الاهداف، أو نتيجة لوجود ضـــعف أو نقص في مواردها البشـــرية المدربة والمؤهلة والتي تمكنها من تحقيق تلك الاهداف والطموحات بشكل الصحيح.

---

[15]. ينظر: عباس، سهيلة محمد و علي، حسن علي (1999): إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الأولى) عمان- الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع. ص 107.

[16]. ينظر: السالم، مؤيد سعيد (2009):إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، (الطبعة الأولى) القاهرة- مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر. ص 27.

وحديثاً نجد ان هنالك عدة طرق ووسائل تستطيع من خلالها المنظمة من تحقيق أهدافها وتطلعاتها المستقبلية إذ إن تطوير المنظمة ونموها لا ينحصر فقط على عملية التوسع الأفقي في عملية الإنتاج بزيادة الموارد المالية، والسعي نحو امتلاك مختلف أنواع الأجهزة والتقنيات الحديثة والمتطورة، بل إن الوضـــع اليوم قد تطور وتغير، فقد أصـــبح من الممكن للمنظمة أن تتوسـع رأسـياً عن طريق تنمية وتدريب مواردها البشـرية والتي تقود في نهاية الأمر الى الرفع من مســتوى الجودة والكفاءة في أداء العاملين، وبتالي يتم تحقيق الإنتاج الجيد والنوعية الممتازة[17]. وفي دراســة قام بها الباحث Tom Peters عام 1987م، بعنوان "قوة العمل 2000" ونشـرها في كتابة Thriving، أوصـى أن تتصدر مواضيع تنمية الأفراد وتدريبهم صدارة جميع أجندة جداول أعمال المنظمات، حيث انه يذهب إلى ان الموارد البشرية هي السبيل الوحيد التي يتم بها تحقيق الزيادة في "القيمة المضافة" سوء للمنظمات أو الدول[18]، وقد أظهر تقرير التنمية البشرية الصادر في عام 1996م إلى أن تسـريع عملية التنمية الإنسـانية في المجتمعات يؤدي في النهاية إلى تسريع عملية النمو الاقتصادي بها. وبالرجوع إلى البحوث والدراسات السابقة المتعلقة بالدراسة الحالية يمكن استخلاص أن أهداف تنمية الموارد البشرية يمكن أن تنقسم إلى ثلاثة مستويات وهي:

أ- **تنمية على مسـتوى الافراد**: ويقصـد بها تنمية مهارة وكفاءة الأفراد العاملين ومسـاعدتهم على تأدية أعمالهم بالشكل الصحيح، وتمكنهم من تحقيق الذات.

ب- **تنميـة على مســـتوى المنظمـة**: وهي عبـارة عن تمكين المنظمـة من التكيف والبقـاء وتحقيق الميزة التنافسية، علاوة على زيادة العملية الإنتاجية و تحفيز العاملين.

17. ينظر: درة، واخرون (2008): إدارة القوى البشرية. القاهرة- جمهورية مصر العربية: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات. ص 7.

18. ينظر: توفيق، عبدالرحمن (2010): نقل أثر التدريب الى الواقع العملي،(الطبعة الأولى) القاهرة- جمهورية مصر العربية: مركز الخبرات المهنية للإدارة-بميك. ص 24.

ت- **تنمية على مســـتوى المجتمع**: وهنا يقصـــد بها التأكد من امتلاك الأفراد لمســـتوى جيد وكافي من المهارة، لتمكينهم من كسب الرزق والحصول على فرص عمل جيدة.

4- الموارد البشرية وتنميتها في الإسلام:

لقد حرص الدين الإسـلامي على الاهتمام بالإنسـان وخصـه بعنايته منذ البداية، فإذا كان الإنسـان هو محور التنمية وهدفها والغاية منه فإن الدين الإســلامي بذلك قد ســبق جميع الرؤى الســابقة، حيث نجد في القرآن الكريم أن الله سـبحانه وتعالى قد كرم الإنســان واصـطفاه وفضــله على جميع خلقة لحمل رسـالته الســماوية والمتمثلة في بناء وإعمار الأرض، فقال سبحانه وتعالى ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَم وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرّ وَالْبَحْر وَرَزَقْنَاهُمْ مِنْ الطَّيِّبَات وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِير مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا﴾[19] كما قال عز وجعل ﴿إِلَى ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنْشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ﴾[20] ،ويقول ابن كثير "استعمركم فيها" اي جعلكم عماراً تعمرونها وتستغلونها. ويلاحظ في سنة النبي صـلى الله عليه واله وسـلم دعوة وحث على عمارة الارض، ففي حديث عظيم من أحاديثه صـلى الله عليه وسـلم، رواه البخاري في الأدب المفرد عن أنس بن مالك رضـي الله عنه قال: قال رسـول الله صـلى الله عليه وسلم (إن قامت الساعة وبيد أحدكم فسيلة فإن استطاع أن لا يقوم حتى يغرسها فليفعل)[21].

ويلاحظ هنا انه وعلى الرغم من أن مصطلح النمو أو التنمية لم ترد في المصادر الإسلامية صراحة، إلا أن المفهوم قد حملته العديد من المصــطلحات الاخرى في القرآن الكريم والسـيرة النبوية العطرة، والتي منها: الإعمار، والابتغاء

19. سورة الإسراء (الآية:70).
20. سورة هود (الآية:61).
21. ينظر: صحيح البخاري، الأدب المفرد، (479).

من فضل الله، والسعي في الأرض، وإصلاح الأرض والتمكين، حيث يعد مصطلح العمارة والتعمير من أصدق التعابير الإسلامية الدالة على التنمية[22]. ولفظ "عمارة الأرض" كمفهوم يعتبر أوسع واشمل من المفهوم الوضعي للتنمية والمنحصر على الإنتاج المادي ولذا، فأن المفهوم الإسلامي هو أقرب لتحقيق التوازن بين حاجات الإنسان الروحية ومطالبة المادية ويحقق التوازن المطلوب بين العمل للدنيا والعمل والأخرة معاً[23].

لقد حدد الدين الإسلامي مجموعة من الأسس لتنمية الموارد البشرية والتي منها(الإستخلاف والتسخير والعلم والمعرفة)[24] ،فالإنسان في الإسلام يعد خليفة الله في الأرض، اختاره سبحانه وتعالى واصطفاه لهذه المهمة، قال سبحانه وتعالى﴿ وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لا تَعْلَمُونَ﴾[25].

إن استخلاف الله عز وجل للإنسان في الارض يستدعي منه العمل على تنمية جميع مكوناته الايمانية والنفسية والعملية، ليقوم بمهمته في بالشكل السليم وعندما أستخلف الله عز وجل الإنسان في الدنيا سخر له جميع ما في الأرض، وما في السماء ليمكنه من القيام بهذه المهمة، قال تعالى ﴿أَلَمْ تَرَوْا أَنَّ اللَّهَ سَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَأَسْبَغَ عَلَيْكُمْ نِعَمَهُ ظَاهِرَةً وَبَاطِنَةً وَمِنَ النَّاسِ مَنْ يُجَادِلُ فِي اللَّهِ بِغَيْرِ عِلْمٍ وَلَا هُدًى وَلَا كِتَابٍ مُنِيرٍ﴾[26] كما وأكد الإسلام على أهمية العلم والمعرفة للإنسان منذ الحظة الأولى، قال تعالى ﴿اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي

---

22. ينظر: لأحمد، سهيل محمد طاهر.(2012). تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامي .*مجلة جامعة الأقصى - سلسلة العلوم الإنسانية - جامعة الأقصي بغزة - فلسطين، مج 16, ع 1* ، .169 - 145مسترجع من:http://search.mandumah.com/Record/507723

23. ينظر: المرجع السابق. ص 150.

24. ينظر: البيلى، أيمن سلمان علي سلمان.(2017). تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامى .*المال والاقتصاد (بنك فيصل الاسلامي السوداني) - السودان، ع81* ، 32 - 34.مسترجع من: http://search.mandumah.com/Record/808758

25. سورة البقرة (الآية: 30).

26. سورة لقمان (الآية: 20).

خَلَقَ﴾[27] . ونجد أهمية العلم والسعي إليه تتجلى بوضوح في قصة نبي الله موسى عليه السلام مع العبد الصالح الخضر، والذي خصه الله سبحانه بعلم لم يطلع عليه نبي الله موسى عليه السلام ، قال تعالى ﴿هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَى أَنْ تُعَلِّمَنِ مِمَّا عُلِّمْتَ رُشْدًا﴾[28].

من هنا يتضح: أن ما ينادي به الباحثون اليوم من ضرورة لتوفير فرص التعلم قد نادى به الإسلام قبل أكثر من أربعة عشر قرناً، وهذه الحقيقة تشهد على عظمة هذا الدين وصدق رسالته. قال تبارك وتعالى ﴿قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ﴾[29].

5- تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة المعاصرة:

نتيجة لما يشهده العالم حديثاً من تطورات وتغيرات في شتى المجالات والتكنولوجيا، عليه يرى الباحثون بضرورة قيام حكومات الدول بالإسراع في الاستثمار بتنمية مواردها البشرية، وبخطى سريعة لتستطيع معها مواكبته تلك المتغيرات والتحديات العالمية، سواء كانت تحديات اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية أو تكنولوجية[30]. حيث أن الموارد البشرية هو أغلى الموارد في المجتمعات على الإطلاق، ولذا فأن تنميتها هي شرط لقيام أي نهضة وضرورة لأي تقدم. **من هنا** لابد أن يتم العمل بجد على الارتقاء بالمورد البشري والانطلاق نحو تعليمة وتدريبية وتأهيلية، لتمكينه من مواجهة مختلف المتغيرات والمتطلبات المعاصرة [31].

---

[27]. سورة العلق (الآية: 1).

[28]. سورة الكهف (الآية: 66).

[29]. سورة الزمر (الآية: 9).

[30]. ينظر: سالم، محمود يحيى (2009): تنمية الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية. مرجع سابق. ، ص 9.

[31]. ينظر: المرجع السابق. ص 26.

شـهدت فترة التسـعينيات من القرن الماضـي العديد من التغيرات الاقتصـادية أهمها إنشـاء منظمة التجارة العالمية (WTO) في عام 1995م، كما اصبح تنقل رؤوس الاموال اكثر سهولة ويسر، وقد تم تحرير الاستثمار وفتح الباب امام الاسـتثمار الاجنبي، جميع هذه العوامل أدت الى احداث العديد من التغيرات على المسـتوى الاقتصـاد والاجتماعي والسياسي، وتزايد الحاجة الى وجود موارد بشرية تكون قادرة على استيعاب كل المتغيرات والتعامل مع مختلف متطلبات التكنولوجيا الحديثة[32].

وتعرف العولمة على انها حركة أو ظاهرة عالمية نشـــأة نتيجة لمختلف التطورات العلمية والتقنية في نظم المعلومات والاتصالات، كما ويمكن تعريفها على انها "اندماج أو تكامل اقتصادي سريع بين الدول". وبشكل عام فأن العولمة وما حملته معها من تحديات وتغيرات، تمثل تحدي رئيسي للدول وخاصة النامية، حيث ان الدول النامية في الحقيقة غير مستعدة من حيث بنيتها التحتية لاستيعاب مضـامين العولمة والتعامل مع كافة متطلباتها مما يمثل تحدي امامها ويتطلب منها اعادة الهيكلة الاقتصادية لكثير من الامور[33].

وعلى الرغم من اختلاف الآراء حول العولمة واثارها وانعكاساتها، الا ان هناك اتفاق على امرين هما:

- اولا: ان العولمة هي حركة او ظاهرة يجب التعامل معها والاســـتفادة من الايجابيات التي تحملها وعدم تجنبها.
- ثانيا: ضرورة العمل على تنمية وتطوير الموارد البشرية، لتتمكن من التعامل مع مختلف التحديات المصاحبة للعولمة واستثمار كافة الايجابيات وتفادي السلبيات.

[32]. ينظر: المصري، منذر واصف (2004): العولمة وتنمية الموارد البشرية، (الطبعة الأولى) أبوظبي- الامارات العربية المتحدة: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية. ص 13.

[33]. ينظر: المرجع السابق. ص ص 21-25.

هذا وتنبع اهمية تنمية الموارد البشرية في عصر العولمة من التالي[34]:

- أن التعليم والتدريب عامل مهم لتحفيز الأفراد والمؤسسات على الإبداع والابتكار واستثمار المعرفة، وبتالي يساعد على التعامل مع العولمة بثقة.
- تنمية الموارد البشـــرية تمثل ضـــرورة ملحة، لتمكن من مواكبة مختلف التطورات الحاصـــلة في مجال نظم المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات المصاحبة للعولمة.
- ضرورة إيجاد موارد بشرية تتسم بالمرونة، تكون قادرة على استيعاب مختلف متطلبات سوق العمل ومواجهة التحديات الناجمة عن متطلبات العولمة.
- الحاجة لتوفير حصانة ثقافية للأفراد في المجتمع بسبب الانفتاح الثقافي الذي حملته العولمة معها.

ويرى بعض الباحثون اليوم أن الموارد البشـــرية في ظل المتغيرات العالمية الحالية، لا بد أن تحظى بمجموعة من الأمور منها[35]:

أ- تحديث عملية تنمية الموارد البشرية على أسس علمية.
ب- إعادة تأهيل لكافة الكوادر البشرية الإدارية (لقيادية) في المنظمة.
ت- الاهتمام بزرع الثقافة الإيجابية لما لها من دور فعال في نجاح العمل.
ث- تشجيع العقول المحلية والعمل على تنمية الموارد البشرية وخلق بيئة تنافسية.
ج- العمل على مكافحة الفساد ومحاربة الاحتكار.

---

[34]. ينظر: المرجع السابق. ص ص 32-33.
[35]. ينظر: سالم، محمود يحيى (2009): تنمية الموارد البشرية في ظل المتغيرات العالمية. مرجع سابق. ص ص 28-29.

وكمثال على دور الموارد البشـرية في نهضـة المجتمعات وبناء منظومة القيمة الخاصـة بالإتقان والولاء والتكافل، فيما يلي عرض لعدد من التجارب الدولية الرائدة في تنمية الموارد البشـــرية وهي : التجربة الماليزية والتجربة اليابانية والتجربة الهندية.

التجربة الماليزية: نجحت التجربة الماليزية المعاصـــرة من تقديم نموذج معاصـــر يقتدى به في التنمية البشـــرية والاقتصـادية والتي قام بها المســلمون في العصــر الحديث، لما تميزت به من مقدرة وخبرة على التغلب والتعامل مع مختلف الصـعاب والتحديات التي واجهتها. ويرجع الفضـل في نهضـة ماليزيا الحديثة إلى الإجراءات التي أتبعتها في النهوض بمواردها البشرية، والتي قادها وامر بها الرئيس الأسبق لماليزيا د. مهاتير محمد (1981-2003) للنهوض بماليزيا من كبوة التخلف والتبعية[36].

لقد تمكنت ماليزيا في عهد د. مهاتير من التغيير والتحول من بلد زراعي يعتمد بشـكل شـبه كلي على المحاصـيل الزراعية الى بلد صـناعي مصـدراً لمختلف انواع السـلع والبضـائع الصـناعية، ومختلف التقنيات الحديثة وخاصـة الصـناعات الكهربائية والإلكترونية، حتى أصـبح يطبق على ماليزيا اليوم " يابان العالم الإسـلامي". واليوم تتصـدر ماليزيا قائمة أول عشـرون دولة تجارية في العالم بصـادراتها ووارداتها، حيث تتصـدر المرتبة (18) على خريطة العالم الاقتصـــادية، وفي عام 2004م بلغ حجم صـــادراتها قرابة 126,5 مليار دولار، متصـــدرة بذلك دول العالم الاسـلامي، كما وبلغت نسـبة المتعلمين في ماليزيا قرابة 93% بعد أن كانت الأمية هي المسـيطرة عليها طوال 53 عاماً[37].

[36]. ينظر: عبدالواحد، عبدالرحيم (2005): مهاتير محمد: عاقل في زمن الجنون، (الطبعة الأولى)دبي- دولة الامارات العربية المتحدة: ميديا هب للدعاية والنشر. ص ص5-8.

[37]. ينظر: عبدالواحد، عبدالرحيم (2005): مهاتير محمد: عاقل في زمن الجنون، (الطبعة الأولى)دبي- دولة الامارات العربية المتحدة: ميديا هب للدعاية والنشر. ص ص5-8.

التجربة اليابانية في تنمية الموارد البشـــرية: تعد التجربة اليابانية هي الاخرى واحدة من أبرز وأنجح التجارب في تنمية الموارد البشـــرية التي شـــهدها العالم في العصـــر الحديث، وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية ســـعت الحكومة اليابانية، إلى التركيز والعناية على تنمية مواردها البشـرية بهدف إعادة عمار اليابان، حيث اعتبرت مواردها البشـرية هي السبيل والوسيلة الامثل للتنمية والتطوير.

وتجدر الإشـارة الى أن العديد من دول شـرق آسـيا حاولت تطبيق سـياسـة اليابان في تنمية مواردها البشـرية مثل: تايوان وماليزيا، وبشـكل عام فأن المؤسـسـات اليابانية أصـبحت تتميز حديثاً بالعديد من المميزات، والتي اصـبحت تميزها عن غيرها من المؤســـســـات مثل: الدقة والعمل الجماعي والإبداع والابتكار والاهتمام بنشـــر ثقافة المنظمة والتقييم المستمر لمستوى عمل الأفراد ورضاهم الوظيفي. وتعتبر الحكومة اليابانية ان العنصر البشري هو شريك لها في عملية التنمية والنجاح، حيث تركز على العناية والاهتمام بمواردها البشـــرية تركيزاً كبيراً وتعنى بجودتها وكفاءتها، حتى أصبح اليوم يضرب بالموارد البشرية اليابانية المثل في الجودة والكفاءة.

التجربة الهندية: على الرغم من ما تشهده الهند من معدلات مرتفعة للفقر وانتشار كبير للأمية في البلد، إلا أن الحكومة الهندية قد قامت في عام 1998م بالإعلان عن أول خطة لها ترمي إلى تطوير صناعة تكنولوجيا المعلومات في البلد، وبالفعل فقد تمكنت الهند من جعل تكنولوجيا المعلومات، وسيلة لها وسبباً للنهوض بالبلاد من تخلفها التكنولوجي والاقتصادي، حيث قامت في نفس العام باتخاذ العديد من الخطوات والإجراءات في سبيل تحقيق أهداف الخطة ومتطلباتها، فقامت بإنشاء لجنة وطنية رفيعة المستوى تهدف الى تطوير البرمجيات والارتقاء بنظم المعلومات في البلد[38]. وما يميز الهند عن غيرها من بلدان الدول النامية، هو وفرة مواردها البشرية المؤهلة ورخص الأيدي العاملة

---

[38]. ينظر: الهوش، أبو بكر محمود(2006): الحكومة الإلكترونية الواقع والآفاق. مرجع سابق. ص 440

بها في نفس الوقت، الأمر الذي دفع بالحكومة الهندية إلى التركيز على صناعة البرمجيات والتفكير، بالاستثمار بشكل كبير في هذا القطاع وقد تمكنت الهند من خلال هذه الطريقة، من زيادة نسبة صادراتها إلى بنسبة 50% خلال السنوات المتتالية[39]. وفي عام 2000م سعت الحكومة الهندية لتقديم ما نسبته 25% من مجموع خدماتها وتعاملاتها إلكترونياً، بواسطة التركيز على زيادة استخدام الحاسبات الألية وتوسيع شبكة المعلومات، كما أنها عمدت إلى تحسين القوانين والتكلفة الداعمة وأنظمة الاتصالات وتبسيط إمكانية الوصول إليها.

مما سبق يتضح: أهمية ودور الموارد البشرية في بناء ورقي المجتمعات والشعوب، وحديثاً أكدت على أهميتها معظم التقارير والبحوث الصادرة عن الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة وشددت على ضرورة قيام البلدان النامية في الوقت الحالي وخاصة ذات الكثافة السكانية العالية في البدء بالقيام بالاعتماد على مواردها البشرية بدلاً من اعتمادها الرئيسي على مواردها المالية.

6- التحديات المعاصرة التي تواجه الموارد البشرية وتنميتها:

تواجه تنمية الموارد البشرية في العصر الحديث العديد من التحديات المعاصرة، ومما لا شك فيه أن جودة الموارد البشرية وكفاءتها تنعكس بصورة مباشرة وبدرجة كبيرة، على مدى تحقيق التنمية المستدامة في اي المجتمع من المجتمعات.

حديثاً يوجد تأكيد وتشديد من معظم الدراسات والأبحاث على أهمية الموارد البشرية وضرورة الاهتمام والعناية بتنمية قدرات الإنسان، لدرجة انه أضحى واجباً ولزاماً على المجتمعات لأجل تحقيق التنمية المستدامة. ويعد

---

[39]. ينظر: المرجع السابق. ص 441.

الإنسان حديثاً هو محور التنمية وهدفها وهو الصانع للحضارات[40]. وتعرف التنمية البشرية وفقاً لتقرير التنمية البشرية على أنها "عملية تنمية البشر بواسطة البشر". ويعتقد معظم الباحثون أن المبادئ والأسس لعملية التنمية قد تختلف وتتعدد إلا انها في المضمون تشترك جميعاً في المبادئ الأساسية التالية[41]:

أ- الإنسان هو أساس التنمية وهو في نفس الوقت محورها الرئيسي.

ب- تدعيم المواطنة الفعالة (الواجبات والحقوق).

ت- تقوية وتفعيل جميع فئات وشرائح المجتمع.

ث- المساواة والإنصاف والتكافؤ في الفرص المتاحة لمختلف الفئات دون تمييز.

ج- الاستدامة: ويقصد بها هنا هي تلبية الاحتياجات الحالية للأفراد مع المحافظة على حقوق ونصيب الأجيال القادمة من عملية التنمية.

اليوم ومع ما يشهده العالم من تغيرات وتقلبات في شتى المجالات، أصبحت التنمية البشرية حالياً تواجه العديد من الصعوبات والتحديات، ولعل أبرز تلك التحديات هي تلك الناتجة عن التقدم التكنولوجي والعولمة. وفيما يلي استعراض لأبرز تلك التحديات المعاصرة.

1. التحديات الاجتماعية:

الفقر: ويعتبر الفقر من أبرز تحديات التنمية البشرية في المجتمعات، لما له من تأثير وانعكاس على التنمية البشرية بصورة عامة، كما أن تأثيره وانعكاسه المباشر يمتد ويأثر على كلاً من: الصحة العامة والتعليم ومستوى دخل الفرد

---

[40]. ينظر: الديب، إبراهيم رمضان (2007): دليل إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الاولى) المنصورة – جمهورية مصر العربية: أم القرى للترجمة والتوزيع. ص 64.

[41]. ينظر: حبيب، ألبرت سيف. (2011). تنمية الموارد البشرية. *بحث مقدم في مؤتمر (إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام : الواقع والتطلعات والتحديات) – المنظمة العربية للتنمية الإدارية* – مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية و ديوان الخدمة المدنية و المعهد الوطني للتدريب ، الأردن و الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة ، مصر، 33 - 63. مسترجع من:http://search.mandumah.com/Record/123398

ومعدل البطالة في البلد[42]. وتشير الإحصائيات الحديثة إلى أن هنالك ما يقارب من (800 مليون) شخص حول العالم يعانون اليوم من مشكلة الفقر. هذا وقد تم تحديد مفهوم الفقر من قبل البنك الدولي على أنه "عدم القدرة على تحقيق أدنى مستوى معيشي" وبشكل عام يتم قياس الفقر على مستويات متعددة تظم كلاً من: مؤشر الغذاء الصحي ومؤشر التعليم والمعرفة[43].

البطالة: يقصـــد بالبطالة هنا هو وجود أفراد باحثين عن العمل، ولديهم الرغبة الجادة والمقدرة على العمل إلا انهم مع هذا لا يتمكنوا من الحصول عليه. ويمثل معدل ارتفاع نسبة البطالة في المجتمعات بمثابة مؤشر على تراجع النمو الاقتصـادي في ذلك المجتمع، حيث يدل ارتفاع هذا المؤشـر على وجود مشـكال اقتصـادية معينة ، كما أن ارتفاع نسـبة البطالة في المجتمعات تمثل خطراً على الاسـتقرار العام والسـياسـي. وبشـكل عام فأن نسـبة البطالة تقاس من خلال نسبة الاشخاص في سن العمل والقادرين عليه وبدون عمل إلى إجمالي القوى العاملة في البلد[44].

البطالة المقنعة: وهي عبارة عن تشـغيل موظفين في الاجهزة والمؤسـسـات بأعداد أكبر وبنسـب تفوق طاقتها الاسـتيعابية، فهي بذلك تمثل تكديس للموارد البشـرية وهدر لها. وتنتشـر البطالة المقنعة بكثرة في الدول النامية، وذلك نتيجة لقيام الحكومات بها بتكديس الموظفين في المؤسـسـات والاجهزة الحكومية بما يفوق احتياجات تلك الجهات[45]. ويمكن القول هنا بأن البطالة تمس وتؤثر سـلباً على الموارد البشـرية، وتدفع بها للفقر والحرمان، أما

---

[42]. ينظر: تقرير التنمية البشرية،(2010)، الثروة الحقيقية للأمم، مسترجع بتاريخ 2017/12/15م من الموقع :
http://www.un.org/ar/esa/hdr/pdf/hdr10/summary.pdf

[43]. ينظر: بوكميش، لعلي (2011): مدخل إلى تنمية الموارد البشرية. مرجع سابق. ص 59 .

[44]. المرجع السابق. ص 63.

[45]. ينظر: الموقع الإلكتروني:البطالة المقنعة/https://ar.wikipedia.org/wiki

البطالة المقنعة فتدفع إلى الأولى وبالأخص مع التقدم التكنولوجي الحاصـــل في مختلف المجالات، وتحول المنظمات والمؤسسات نحو استغلال التكنولوجيا في الإنتاج والتقليل من القوى البشرية الزائدة[46].

2. التحديات الثقافية:

الأمية وضـعف الأنظمة التعليمية: تعاني بعض دول العالم وخاصـة العالم الثالث من مشـكلة الامية، كما وتعاني من تخلف أنظمتها التعليمة الموجودة بها، وعدم مقدرتها على مواكبة مختلف متطلبات ومتغيرات العصـــر الحديث. ويشـير تقرير التنمية الإنســانية العربية لعام 2003م أن التحدي الأهم في مجال التعليم في الدول العربية يكمن في تردي نوعية التعليم بها، ونجد هنا أن الدول النامية تنادي وتعمل على محو الأمية في بلدانها في حين أن الدول الغربية تنادي بحق التعليم العالي للجميع.

الأمية المعلوماتية: ويقصد بها هو عدم المعرفة والجهل بكيفية التعامل مع تقنيات الحاسب الآلي الحديثة. ويلاحظ حديثاً أن العديد من البحوث والدراسـات الحديثة توصـي وتأكد على ضـرورة إدراج تعلم مهارات الحاسـب الألي الحديثة في البرامج الدراســية بالمدارس وذلك في مراحل التعليم المبكر، إضـــافة إلى التأكيد على اســتعمال برامج وتقنيات الحاسب الالي الحديثة في مجالات العمل والانتاج[47].

3. التحديات الصحية:

سوء التغذية والرعاية الصـحية: تشير الإحصائيات الحديثة إلى أن ما يقارب من مليار شخص حول العالم اليوم يعانون من مشـكلة العجز، بسـبب سـوء التغذية المتمثل في الإصــابة بالإعاقة الذهنية أو العمى وضـعف القدرة

---

[46]. ينظر: بوكميش، لعلي (2011): مدخل إلى تنمية الموارد البشرية. مرجع سابق. ص 64 .

[47]. ينظر: المرجع السابق. ص 63.

التعليمية. وتشير الإحصائيات الصادرة عن منظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة "FAO" بأن ما يقارب من (815 مليون) شخص في العالم يعانون من سوء التغذية المزمن.

والجدير بالذكر هنا أن الرعاية الصحية السليمة تعد أحد أبرز دعائم عملية التنمية في المجتمعات، حيث لا يمكن تحقيق تنمية حقيقية وفعلية في المجتمع دون توافر البيئة الصحية السليمة والجيدة[48].

وبالنسبة للصعوبات التي تواجهه التنمية البشرية: فتأتي مسألة قلة الموازنات المالية في مقدمة تلك الصعوبات، وتليها في المرتبة الثانية قلة الوعي المؤسسي والفردي لأهمية عملية التنمية، ويرى الباحثون هنا أن نقص مشاركة القطاع الخاص له تأثير ودور في هذا الشأن[49].

الخاتمة:

تعد الموارد البشرية اليوم أحد أهم موارد الإنتاج الرئيسية الثلاثة، والمتمثلة في الموارد الطبيعية ورأس المال والموارد البشرية. ولطالما مثلت التنمية البشرية في العقود الأخيرة هدفاً رئيسياً لمعظم دول العالم، حيث ان معظم المنظمات والمجتمعات حالياً ، أصبحت تعي مدى أهمية مواردها البشرية، كما أنها أضحت تعد الاستثمار بها بمثابة استثمار مستقبلي ناجح، كما واضحت تدرك مدى أهمية أن تمتلك مواردها البشرية القدرة على التكيف مع مختلف المتغيرات المحيطة بها. فإذا كانت المنافسة هي الأساس الذي تقوم عليه الاقتصاديات حديثا فإن معظم المنظمات والمؤسسات في الوقت المعاصر، تسعى جاهدة من أجل استقطاب أفضل الموارد البشرية والمحافظة عليها.

وقد أكدت معظم التقارير والبحوث الحديثة والصادرة عن الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة، على ضرورة قيام البلدان النامية في الوقت الحالي، وخاصة البلدان ذات الكثافة السكانية العالية في البدء بالقيام بالاعتماد على

---

48. ينظر: المرجع السابق. ص ص 59-60.

49. ينظر: حبيب، ألبرت سيف. (2011). تنمية الموارد البشرية. *بحث مقدم في مؤتمر (إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام : الواقع والتطلعات والتحديات) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية* - مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية و ديوان الخدمة المدنية و المعهد الوطني للتدريب ، الأردن و الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة ، مصر، 33 - 63. مسترجع من:http://search.mandumah.com/Record/123398

مواردها البشـــرية بدلاً من اعتمادها الرئيســـي على مواردها المالية. وبالفعل نجد أن هنالك العديد من الدول في العالم نجحت بالاســتثمار في مواردها البشـرية بشــكل صــحيح وفعال، بحيث تمكنت من النهوض اقتصــاديا من خلالها واصبحت فيما بعد تقف ضمن مصاف الدول المتقدمة والمتطورة.

المراجع والمصادر:

1- أحمد، محمد سمير (2009): الإدارة الاســتراتيجية وتنمية الموارد البشـــرية، (الطبعة الأولى) الأردن : دار وائل للنشر والتوزيع.

2- بوكميش، لعلى (2011): مدخل إلى تنمية الموارد البشـــرية مع دراســة الواقع في الدول العربية، (الطبعة الأولى) عمان- الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع.

3- تقرير التنمية البشـرية،(2010)، الثروة الحقيقية للأمم، مسـترجع بتاريخ 2017/12/15م من الموقع : http://www.un.org/ar/esa/hdr/pdf/hdr10/summary.pdf

4- الديب، إبراهيم رمضـان (2007): دليل إدارة الموارد البشـرية، (الطبعة الاولى) المنصـورة – جمهورية مصـر العربية: أم القرى للترجمة والتوزيع.

5- السالم، مؤيد سعيد (2009): إدارة الموارد البشـرية مدخل اسـتراتيجي تكاملي، (الطبعة الأولى) عمان- الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.

6- المصري، منذر واصف (2004): العولمة وتنمية الموارد البشرية، (الطبعة الأولى) أبوظبي- الامارات العربية المتحدة: مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية.

7- الموقع الإلكتروني: البطالة المقنعةhttps://ar.wikipedia.org/wiki

8- البيلى، أيمن سلمان علي سلمان.(2017). تنمية الموارد البشرية من منظور إسلامى .المال والاقتصاد (بنك فيصل الاسلامي السوداني) - السودان، ع81 ، .34 - 32مسترجع من:
http://search.mandumah.com/Record/808758

9- الهوش، أبو بكر محمود(2006): الحكومة الإلكترونية الواقع والآفاق. (الطبعة الأولى)القاهرة- جمهورية مصر العربية: مجموعة النيل العربية.

10- اله عبدالواحد، عبدالرحيم (2005): مهاتير محمد: عاقل في زمن الجنون، (الطبعة الأولى)دبي- دولة الامارات العربية المتحدة: ميديا هب للدعاية والنشر.

11- بوكميش، لعلى (2011): مدخل إلى تنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية، (الطبعة الأولى) عمان- الأردن: دار الراية للنشر والتوزيع.

12- توفيق، عبدالرحمن (2010): نقل أثر التدريب الى الواقع العملي،(الطبعة الأولى) القاهرة- جمهورية مصر العربية: مركز الخبرات المهنية للإدارة-بميك.

13- حبيب، ألبرت سيف. (2011). تنمية الموارد البشرية. بحث مقدم في مؤتمر (إدارة وتنمية الموارد البشرية في القطاع العام : الواقع والتطلعات والتحديات) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية و ديوان الخدمة المدنية و المعهد الوطني للتدريب ، الأردن و الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة ، مصر، 33 - 63. مسترجع من:
http://search.mandumah.com/Record/123398

14- حسن، حسام إبراهيم (2010): إدارة الموارد البشرية في القطاع العام، (الطبعة الأولى) عمان – الاردن : دار البداية ناشرون وموزعون.

15- درة، واخرون (2008): إدارة القوى البشرية. القاهرة- جمهورية مصر العربية: الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.

16- ســـالم، محمود يحيى (2009): تنمية الموارد البشـــرية في ظل المتغيرات العالمية، (الطبعة الأولى) القاهرة- مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

17- سورة البقرة (الآية: 30).

18- سورة الكهف (الآية: 66).

19- سورة الزمر (الآية: 9).

20- سورة العلق (الآية: 1)

21- سورة لقمان (الآية: 20).

22- سورة الاسراء (الآية رقم:70).

23- سورة هود (الآية:61).

24- صحيح البخاري، الأدب المفرد، (479).

25- عبدالواحد، عبدالرحيم (2005): مهاتير محمد: عاقل في زمن الجنون، (الطبعة الأولى)دبي- دولة الامارات العربية المتحدة: ميديا هب للدعاية والنشر.

26- عباس، سهيلة محمد و علي، حسن علي (1999): إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الأولى) عمان- الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

27- عقيلي، عمر وصـفي (2005): إدارة الموارد البشـرية بعد اسـتراتيجي، (الطبعة الأولى) عمان- الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع.

28- لأحمد، ســهيل محمد طاهر.(2012). تنمية الموارد البشــرية من منظور إســلامي .مجلة جامعة الأقصى - سـلسـلة العلوم الإنسـانية - جامعة الأقصـي بغزة - فلسـطين، مج 16, ع 1 ، - 145 169.مسترجع من:http://search.mandumah.com/Record/507723

29- محمود، منـال طلعـت (2013): الموارد البشـــريـة وتنميـة المجتمع المحلي، (الطبعـة الأولى) الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

30- نعيمة، بارك.(2009)"تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية". مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا. العدد السابع.

31- وارنر، جون و دي سايمون، راندي (2012): تنمية الموارد البشـرية، ترجمة عبدالمحسـن نعسـاني، الرياض- المملكة العربية السعودية: جامعة الملك سعود.

32- Mankin, D.(2009):Human Resource Development (1st ed). UK: Oxford University Press.

33- Walker, J.(1992): Human Recourse Strategy (1st ed) .United States: McGraw-Hill,Inc.

1.